

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. SINAR PERDANA CARAKA (SPC)
DI KECAMATAN BAGAN SINEMBAH
KABUPATEN ROKAN HILIR**



OLEH:

M. MUZAINI NIM. 10871003162

**PROGAM S1
JURUSAN MANAJEMENFAKULTAS EKONOMI DAN ILMU
SOSIALUNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIMRIAU
PEKANBARU
2013**

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR PERDANA CARAKA (SPC) DI KECAMATAN BAGAN SINEMBAH KABUPATEN ROKAN HILIR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Komprehensif Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan
Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH:

M. MUZAINI
NIM. 10871003162

**PROGAM S1
JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU
SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2013**

ABSTRAKSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR PERDANA CARAKA KABUPATEN ROKAN HILIR

Oleh :

M. MUZAINI

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) yang beralamat lengkap di Jl. Lintas Riau – Sumut, Desa Balai Jaya KM. 38 Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir – Riau yang berlangsung dari bulan Agustus 2012 hingga selesai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir.

Adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Slovin. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Sederhana dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0.

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Sederhana di peroleh persamaan: $Y = 33.224 + 0.514 X$. Kemudian dari hasil Uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir.

Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,523. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir sebesar 52,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 47,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Budaya Organisasi.

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Perumusan masalah	7
C. Tujuan dan manfaat penelitian	7
D. Sistematika penulisan	8
 BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Pengertian produktivitas	10
B. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas	12
C. Budaya Organisasi	29
D. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi	36
E. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas	38
F. Pandangan Islam terhadap produktivitas	40
G. Kerangka Berpikir	42
H. Penelitian terdahulu	42
I. Hipotesis	44
J. Variabel penelitian	44
 BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan waktu penelitian	46
B. Jenis dan sumber data	46
C. Populasi dan sampel	46
D. Teknik pengumpulan data	48
E. Uji kualitas data	48
F. Uji asumsi klasik	50
G. Regresi Linear Sederhana	52
H. Uji hipotesis	53

BAB IV	: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	A. Sejarah perusahaan.....	55
	B. Visidanmisi	59
	C. Struktur organisasi perusahaan	60
	D. Uraian tugas	63
BAB V	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Identitasresponden.....	70
	B. Deskripsi variabel.....	72
	C. Ujikualitas data	77
	D. Uji asumsi klasik.....	80
	E. Model regresi linear sederhana	82
	F. Uji hipotesis	83
BAB VI	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	87
	B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI PENULIS

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Tingkat Pelanggaran disiplin kerja pada PT. Sinar Perdana Caraka (SPC)	4
Tabel I.2	Perkembangan volume produksi Minyak Kelapa Sawit (<i>Crude Palm Oil</i>) pada PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) pada tahun 2007-2011	6
Tabel II.1	Konsep Operasional Penelitian	44
Tabel V.1	Responden berdasarkan tingkat usia	70
Tabel V.2	Responden Menurut tingkat Pendidikan	71
Tabel V.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel V.4	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi (X)	74
Tabel V.5	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel produktivitas (Y)	76
Tabel V.6	Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Budaya Organisasi (X_{11} - X_{18}), dan Produktivitas (Y_{21} - Y_{28})	78
Tabel V.7	Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel V.8	Rekapitulasi Uji Autokorelasi	81
Tabel V.9	Rekapitulasi Regresi Linear sederhana	82
Tabel V.10	Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)	84
Tabel V.11	Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)	84
Tabel V.12	Rekapitulasi hasil pengujian Koefisien Determinasi	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang akan selalu berinteraksi dengan sumber daya manusia yang ada terutama tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam perusahaan sehingga mereka harus diperhatikan, karena tenaga kerja yang akan bekerja dalam arti melaksanakan tugas yang diakhiri dengan hasil yang biasa disebut dengan produktivitas tenaga kerja memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja, sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik.

Pada umumnya, peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan keinginan setiap perusahaan. Hal ini dikarenakan rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan akan cenderung menjadikan perusahaan tersebut tidak efektif dalam beroperasi. Dan tentunya hal ini akan berpengaruh dalam mengurangi tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, peralatan atau mesin-mesin produksi, biaya atau uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang

belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pendidikan dan motivasi, maka para karyawan akan menjadi tenaga kerja yang matang. Pengolahan sumber daya manusia seperti inilah yang disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Semakin besar suatu perusahaan, maka akan semakin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya terutama permasalahan yang berhubungan dengan para tenaga kerja. Banyak permasalahan tersebut juga tergantung pada kemajemukan masyarakat dari mana para karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, maka akan semakin banyak permasalahan yang dihadapi, makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul, makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, maka makin banyak pula konflik yang berkembang.

Budaya organisasi yang terjadi dalam sebuah perusahaan pada umumnya juga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada didalamnya. Semakin baik budaya organisasi yang terdapat di dalamnya, maka akan membuat kondisi para karyawan merasa nyaman bekerja di dalamnya sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi yang terdapat di dalamnya, maka hal ini akan berpengaruh terhadap para karyawan yang terdapat di dalamnya, sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang ada didalamnya.

Demikian halnya yang terjadi pada PT. Sinar Perdana Caraka (SPC). PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit (*Crude Palm Oil*). Perusahaan ini didirikan pada tahun 1998, di Desa Balai Jaya Balam KM 38 Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir – Riau. Perusahaan Milik Asing (PMA) ini resmi beroperasi tepatnya pada tanggal 24 November 1998 dengan kapasitas olah 40 ton TBS/jam dan sudah *extention* menjadi 80 ton TBS/jam pada tanggal 07 September 1999. Perusahaan yang didirikan atas dasar hubungan kerja sama antara warga negara asing dengan warga negara Indonesia (Bapak Maratua Sitorus) ini kini telah memiliki luas lahan seluas 136 H.

PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) tidak bias mengabaikan kedisiplinan karyawan, karena sudah tentu kedisiplinan tenaga kerja akan memberikan nilai tambah tersendiri bagi perusahaan apabila mengingat tantangan yang semakin berat dengan berdirinya perusahaan-perusahaan yang sejenis. Namun, selama lima tahun terakhir ini timbul gejala yang tidak diinginkan oleh perusahaan, dimana pihak perusahaan memantau para karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja yang tidak sebagaimana diharapkan oleh perusahaan. Sering terjadi kelambanan serta kecerobohan sehingga menyebabkan kerugian dan ketidak lancaran proses pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk memberikan gambaran lebih jelas dapat dilihat pada data jumlah karyawan yang melanggar disiplin kerja yang terjadi pada PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) dari tahun 2007-2011

Tabel I.1 Tingkat pelanggaran disiplin kerja pada PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) dari tahun 2007-2011

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja/Tahun	Rata-rata Alpa/Hari/Tahun		Rata-rata Lambat Masuk/Hari/Tahun		Kelalaian Kerja		Kecelakaan Kerja		Jumlah Pelanggaran	
			Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
2007	115	240	11	9.6	12	10.4	6	5.2	3	2.6	21	18.3
2008	120	240	17	14.2	20	16.7	11	9.2	2	1.7	25	20.8
2009	125	240	15	12.0	15	12.0	8	6.4	2	1.6	23	18.4
2010	140	240	12	8.6	14	10.0	7	5.0	3	2.1	24	17.1
2011	150	240	14	9.3	12	8.0	5	3.3	2	1.3	20	13.3

Sumber: PT. Sinar Perdana Caraka (SPC)

Berdasarkan tabel I.1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat pelanggaran disiplin kerja karyawan berdasarkan lima tahun terakhir. Dimana pada tahun 2007 jumlah karyawan 115 orang, dengan jenis pelanggaran 21 orang, terdiri dari 11 orang alpa, 12 orang terlambat masuk, 6 orang melakukan kelalaian kerja, dan 3 orang mengalami kecelakaan kerja. Pada tahun 2008 jumlah karyawan 120 orang, dengan jenis pelanggaran 25 orang, terdiri dari 17 orang alpa, 20 orang terlambat masuk, 11 orang melakukan kelalaian kerja, dan 2 orang mengalami kecelakaan kerja. Pada tahun 2009 jumlah karyawan 125 orang, dengan jenis pelanggaran 23 orang, terdiri dari 15 orang alpa, 15 orang terlambat masuk, 8 orang melakukan kelalaian kerja, dan 2 orang mengalami kecelakaan kerja. pada tahun 2010 jumlah karyawan 140 orang, dengan jenis pelanggaran 24 orang, terdiri dari 12 orang alpa, 14 orang terlambat masuk, 7 orang melakukan kelalaian kerja, dan 3 orang mengalami kecelakaan kerja. pada tahun 2011 jumlah karyawan 150 orang, dengan jenis pelanggaran 20 orang, terdiri dari 14 orang alpa, 12 orang terlambat

masuk, 5 orang melakukan kelalaian kerja, dan 2 orang mengalami kecelakaan kerja.

Peningkatan jumlah pelanggaran yang terjadi dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2011 menunjukkan bahwa adanya indikasi penurunan tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini dapat merugikan perusahaan, salah satunya tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya.

Untuk menjalankan kegiatan produksinya, Perusahaan Milik Asing (PMA) ini memiliki karyawan sekitar 150 orang yang ditempatkan dimasing-masing bagian departemen sesuai dengan skil dan kemampuan dibidangnya. Jika dilihat secara geografis, keberadaan PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) memiliki prospek yang sangat besar, hal ini dikarenakan letak berdirinya perusahaan berada tepat di tepi jalan lintas besar Riau–Sumatera Utara. Apalagi hampir semua masyarakat sekitarnya memiliki kebun kelapa sawit yang siap untuk dipanen dan dijual ke perusahaan tersebut. Hal ini tentunya akan membantu kegiatan produksi perusahaan karena luas areal perkebunan PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) belum mampu mencukupi kebutuhan produksi.

Untuk melihat seberapa besar rencana volume produksi Minyak Kelapa Sawit (*Crude Palm Oil*) pada PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) selama lima tahun terakhir (2007-2011) dan seberapa besar jumlah yang terealisasi, berikut disajikan dalam tabel I.2 sebagai berikut:

Tabel I.2 Perkembangan volume produksi Minyak Kelapa Sawit (*Crude Palm Oil*) pada PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) pada tahun 2007-2011.

TAHUN	RENCANA PRODUKSI (Kg)	REALISASI PRODUKSI (Kg)	PERSENTASE REALISASI (%)
2007	60.000.000	48.000.000	80,00
2008	65.800.000	39.600.000	60,18
2009	67.600.000	50.000.000	73,96
2010	70.200.000	71.200.000	101,4
2011	78.400.000	57.000.000	72,70

Sumber: PT. Sinar Perdana Caraka (SPC)

Dari tabel I.2 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa selama lima tahun terakhir, kondisi volume produksi perusahaan terus berfluktuasi. Hal ini bisa dilihat dari tahun 2007 dimana perusahaan menargetkan rencana produksinya sebesar 60.000.000 kg, namun hanya terealisasi sebesar 48.000.000 kg atau sebesar 80,00 %. Sedangkan pada tahun 2008 perusahaan merencanakan target produksinya yaitu sebesar 65.800.000 kg dan ternyata hanya terealisasi 39.600.000 kg atau sebesar 60,18 %. Sedangkan ditahun 2009 perusahaan mencoba menaikkan target volume produksinya yaitu sebesar 67.600.000 kg, namun yang terealisasi hanya sebesar 50.000.000 kg atau sebesar 73,96 %. Ditahun 2010 perusahaan mencoba menaikkan volume produksinya yakni sebesar 70.200.000 kg dan ternyata pada tahun ini perusahaan mengalami full produksi yakni sebesar 71.200.000 kg atau sebesar 101,4 %. Sedangkan ditahun 2011, perusahaan kembali menaikkan target produksinya menjadi 78.400.000 kg, namun yang terealisasi hanya sebesar 57.000.000 kg atau sebesar 72,70 %.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR PERDANA CARAKAKABUPATEN ROKAN HILIR”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat ditarik sebuah rumusan masalah sebagai berikut: “ *Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir ?* ”

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi yang terdapat pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir.
- b. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir.

2. Manfaat penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai penerapan ilmu yang penulis peroleh selama kuliah.
- b. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk mengambil kebijaksanaan dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan.
- c. Untuk menambah dan memperdalam cakrawala pengetahuan penulis dibidang ilmu ekonomi khususnya dibidang manajemen.

D. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis basar penyusunan skripsi ini maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik yang dibahas, pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini di uraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di sajikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang di lakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Produktivitas

Usaha- usaha yang dilakukan dalam pengembangan tenaga kerja atau karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Di dalam kegiatannya perusahaan harus mampu menyelaraskan antara tujuan perusahaan dengan individu-individu yang bekerja dalam perusahaan tersebut sehingga produktivitas yang diinginkan akan meningkat dengan sendirinya.

Menurut **Simanjuntak (2002 : 39)**, produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Sedangkan menurut **Serdamayanti (2003 : 57)** Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil kerja dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia secara efisien. Produktivitas juga diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu.

Cahyono (2004 : 281) menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan atau ratio antara output terhadap input, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan aspek (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarahan dan pembinaan), maupun aspek rumusan sasaran kerja

yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diartikan bahwa produktivitas adalah sebagai seluruh keseluruhan barang dan jasa yang dihasilkan dibagi dengan masukan yang diperoleh untuk menghasilkan keluaran tersebut .

Sedangkan menurut **Serdamayanti (2003 : 58)** peningkatan produktivitas kerja secara umum dapat dicapai dalam bentuk:

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sedikit.
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama.
3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila produktivitas kerja ditingkatkan berarti kemampuan kerja untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dapat meningkat pula. Disini dapat dilihat peranan peningkatan produktivitas kerja dilihat dari sudut perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efisien dan efektif. Sedangkan jika dipandang dari sudut karyawan adalah untuk memperbaiki keadaan atau mutu hidup. Perusahaan harus dapat melaksanakan pandangan ini secara bersama dan adil.

Adapun indikator dari produktivitas menurut **Serdamayanti (2003 : 57)** adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja karyawan

Adalah hasil kerja karyawan dalam menghasilkan barang yang diproduksi.

Jika barang yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik, maka kualitas kerja karyawan itu sendiri juga baik.

2. Biaya dalam memproduksi

Adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk menghasilkan atau memproduksi barang.

3. Efisien dan Efektif

Adalah dapat menggunakan segala sesuatu yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan, tidak berlebihan dan tepat waktu serta tepat guna.

4. Bahan Baku

Adalah syarat mutlak yang harus dipenuhi dalam melakukan produksi, baik bahan baku yang berupa bahan dasar maupun produksi yang memproduksi barang setengah jadi.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya. Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

Menurut **Simanjuntak (2002 : 40)** faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

a. Kualitas dan kemampuan pekerja

Kualitas dan kemampuan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja.

b. Sarana Pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

- 1) Menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- 2) Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja (kompensasi).

c. Proses seleksi

Jika dalam sebuah perusahaan dilakukan sebuah proses seleksi yang ketat dan teratur terhadap para karyawan yang akan dipekerjakan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2002 : 39)** ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana karyawan bekerja dan lingkungan tersebut harus aman sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang

mempunyai dampak positif dan negative terhadap perusahaan dan karyawan. Mengingat peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka pihak perusahaan harus dapat mengantisipasi karyawannya dari kemungkinan terjadinya kelalaian dalam bekerja sebagai akibat dari lingkungan yang kurang terkontrol. Lingkungan karyawan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja sehingga menyebabkan dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya kebersihan, penerangan, musik, warna, keamanan dan lain-lain.

2. Proses seleksi

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya keputusan yang menyatakan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, dan uji fisik. Dalam proses seleksi itu dipakai berbagai macam jenis dalam mengevaluasi persyaratan terutama untuk testing.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

4. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan merupakan suatu proses, teknik atau metode belajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Sarana Produksi

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja diatas, sarana produksi juga mempunyai pengaruh yang kuat dalam memicu pertumbuhan produktivitas selain dari peralatan yang dipilih dan digunakan secara baik benar-benar penting. Sarana produksi dalam mempengaruhi produktivitas sangat tergantung pada pemilihan bahan-bahan maupun daya guna secara optimal. Setiap material mempunyai harga dan kualitas tersendiri dimana pemilihan yang tepat akan mempengaruhi produktivitas.

Faktor sarana produksi harus dapat memadai dan juga dapat saling mendukung didalam proses produksi. Suatu perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kelancaran proses produksi, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi proses produksi sebuah perusahaan.

Adapun faktor-faktor tersebut menurut **Ravianto (2003 : 146)** antara lain adalah sebagai berikut:

a. Mesin

Dengan tersedianya sarana produksi yang baik diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik, menjalankan tugasnya dengan

benar, dan menjalani dengan semangat tinggi sehingga hasil kerjanya baik secara kualitas maupun kuantitas akan semakin baik. Sarana produksi ini dimaksudkan untuk menunjang kinerja para karyawan agar semakin produktif.

b. Bahan baku

Bahan baku adalah syarat mutlak yang harus dipenuhi dalam melakukan produksi, baik bahan baku yang berupa bahan dasar maupun produksi yang memproduksi barang setengah jadi. Agar proses produksi perusahaan dapat berkesinambungan dan lancar serta dilakukan tanpa tersendat-sendat, maka ketersediaan bahan baku harus selalu ada. Apabila bahan baku tidak lancar maka proses produksi nantinya juga tidak lancar, sehingga output dari perusahaan akan berkurang dan produktivitasnya akan menurun dan bahkan akan tidak terjadi proses produksi.

Bahan baku adalah barang yang berwujud yang digunakan dalam kegiatan proses produksi. Bahan baku adalah barang yang dapat diperoleh dari sumber-sumber alam ataupun dibeli dari *supplier* atau perusahaan yang menghasilkan bahan baku bagi perusahaan pabrik untuk diolah setelah melalui beberapa proses diharapkan menjadi barang (*finish goods*) (Assauri, 2004 : 179).

Bahan baku adalah bahan utama dari suatu produk atau barang. Oleh karena itu perlu adanya persediaan bahan baku agar tidak mengganggu kegiatan proses produksi di sebuah perusahaan Prawirosentoso (2002 : 16).

Adapun yang dimaksud dengan bahan baku adalah bahan-bahan yang belum dikerjakan dalam proses produksi, selama bahan baku tersebut baik sifatnya maupun bentuknya belum berubah (**Winardi, 2003 : 40**).

Sedangkan batasan dari pengertian bahan baku adalah *direct material* merupakan bahan dasar yang dipakai dalam proses produksi perusahaan yang merupakan bagian terbesar di dalam pembentukan barang jadi (**Sinuraya, 2003 : 19**).

Yang dimaksud dengan bahan baku atau bahan mentah adalah elemen utama dari model kerja yang merupakan aktiva yang selalu dalam keadaan berputar dimana terus menerus mengalami perubahan (**Kusrianto, 2002 : 21**).

Bahan baku merupakan masalah yang cukup dominan dalam bidang kegiatan proses produksi. Setiap perusahaan biasanya selalu menginginkan jumlah persediaan bahan baku yang banyak dan cukup agar kegiatan produksi tidak terganggu atau putus. Untuk menyeimbangkan antara kebutuhan dan persediaan bahan baku maka dalam pembelian harus dapat seekonomis mungkin.

Dalam pengadaan bahan baku untuk kepentingan proses produksi dari suatu perusahaan, menurut **Ravianto (2002 : 146)** ada beberapa hal yang perlu diperhitungkan adalah:

a. Perkiraan pemakaian bahan baku

Sebelum perusahaan mengadakan pembelian bahan baku, maka seharusnya manajemen perusahaan itu menyusun perkiraan pemakaian bahan baku tersebut untuk keperluan proses produksi. Berapa banyaknya jumlah unit bahan baku yang akan dipergunakan dalam satu

periode (misalnya satu tahun). Perencanaan ini disesuaikan dengan perencanaan produksi yang telah disusun sebelumnya.

b. Waktu tunggu

Waktu tunggu merupakan tenggang waktu yang diperlukan antara pemesanan bahan baku dengan datangnya bahan baku yang dipesan. Apabila perusahaan tidak memperhitungkan waktu tunggu ini maka dapat terjadi keadaan kekurangan bahan baku bahkan kehabisan bahan baku.

c. Persediaan pengaman

Pada umumnya untuk menanggulangi keadaan kekurangan bahan baku ataupun kehabisan bahan baku, maka perusahaan akan mengadakan persediaan pengaman (*safety stock*) persediaan ini akan digunakan apabila terjadi kekurangan bahan baku ataupun keterlambatan datangnya bahan baku.

d. Mesin

Dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan harus menggunakan dan melengkapi fasilitas produksi yang modern dan menggunakan teknologi tinggi. Mesin merupakan alat ataupun sarana produksi yang berpengaruh langsung kepada produktivitas. Mesin adalah suatu peralatan yang digerakkan oleh suatu kekuatan atau tenaga yang dipergunakan untuk membantu manusia dalam mengerjakan produk dan bagian-bagian produk tertentu (Assauri, 2004:133).

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa dalam menjalankan proses produksi manusia dibantu oleh mesin. Fungsi mesin disini sebagai alat bantu dengan agar manusia lebih mudah dan lebih baik hasil kerjanya.

Adapun jenis-jenis mesin antara lain:

- a. Mesin-mesin yang bersifat serba guna atau umum (*General Purpose Machines*).
- b. Mesin-mesin bersifat khusus (*Special Purpose machines*). Demi kelancaran proses produksi maka perkembangan teknologi mesin-mesin perlu diperhatikan, umur mesin yang digunakan untuk proses produksi diperhatikan juga sebab setiap mesin mempunyai umur ekonomisnya. Apabila perusahaan menggunakan mesin-mesin yang sudah tua maka akan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan seperti kerusakan, serta keterlambatan proses.

Untuk mengurangi tingkat kerusakan dan menjaga keadaan mesin agar selalu siap pakai maka perusahaan harus melakukan perawatan dan pemeliharaan (*Maintenance*) mesin-mesin tersebut guna menunjang proses produksi.

Maintenance adalah sebagai kegiatan untuk memelihara fasilitas dan peralatan produksi dan mengadakan perbaikan atau penggantian yang diperlukan, agar terdapat suatu keadaan operasi yang memuaskan dengan apa yang direncanakan (**Nasution, 2002 : 137**).

Menurut **Nasution (2002 : 139)** tujuan dilakukan pemeliharaan terhadap mesin adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan produksi dapat memenuhi kebutuhan sesuai dengan rencana.
- b. Menjaga kualitas pada tingkat yang tepat untuk memenuhi apa yang dibutuhkan oleh produk itu sendiri dan kegiatan produksi yang tidak terganggu.
- c. Untuk membantu mengurangi pemakaian dan penyimpangan yang diluar batas dan menjaga modal yang diinvestasikan dalam perusahaan selama waktu yang ditentukan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan mengenai investasi tersebut.
- d. Untuk mencapai tingkat biaya pemeliharaan serendah mungkin dengan melaksanakan kegiatan maintenance secara efektif dan efisien secara keseluruhannya.
- e. Menghindari kegiatan maintenance yang dapat membahayakan keselamatan para pekerja.
- f. Mengadakan suatu kerja sama yang erat dengan fungsi-fungsi utama lainnya dari suatu perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan utama perusahaan, yaitu tingkat keuntungan atau *return of investment* yang setinggi mungkin.

Sedangkan jenis-jenis dari pemeliharaan menurut **Nasution (2003 : 140)**

tu sendiri terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

- a. *Preventive Maintenance*

Adalah kegiatan pemeliharaan dan perawatan yang dilakukan untuk mencegah timbulnya kerusakan-kerusakan yang tidak terduga

dan menemukan kondisi atau keadaan yang dapat menyebabkan fasilitas produksi mengalami kerusakan pada waktu yang digunakan dalam proses produksi. Dalam prakteknya *preventive maintenance* dibedakan atas *routine maintenance* dan *periodic maintenance*.

b. *Routine Maintenance*

Adalah kegiatan pemeliharaan yang dilakukan secara rutin. Contoh dari jenis ini adalah seperti pembersihan fasilitas, pelumas, pengecekan oli, pengecekan bahan bakarnya serta pemanasan peralatan pada saat akan digunakan. Sedangkan *periodic maintenance* seperti seminggu sekali, sebulan sekali, serta setahun sekali.

c. *Corrective atau Breakdown maintenance*

Adalah kegiatan pemeliharaan dan perawatan yang dilakukan setelah terjadinya suatu kerusakan atau kelainan pada peralatan sehingga tidak dapat berfungsi dengan baik. Kegiatan ini disebut dengan kegiatan perbaikan atau operasi.

Lingkungan kerja dari tenaga kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap kegiatan perusahaan. Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2002 : 19).

Dari pengertian diatas dapat kita uraikan kondisi kerja adalah kondisi dimana seorang karyawan melakukan tugasnya yang telah dipersiapkan oleh perusahaan.

Menurut **Assauri (2004 : 150)** Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Hal ini dapat diciptakan perusahaan dari segi-segi:

a. Faktor Penerangan

Penerangan adalah sinar yang masuk didalam ruang kerja masing-masing karyawan. Penerangan untuk ruang kerja masing-masing karyawan didalam pabrik yang didirikan perusahaan ini merupakan faktor yang cukup penting dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja dari perusahaan yang bersangkutan.

b. Faktor Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik pada karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan pada karyawan.

c. Faktor Kebisingan

Suara bising yang terjadi didalam ruang produksi tersebut tidak dikehendaki oleh para karyawan perusahaan karena hal ini akan mengganggu ketenangan kerja dari para karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Suara bising yang terus menerus ini akan mengurangi kepekaan pendengaran karyawan perusahaan bahkan lama-kelamaan didalam jangka waktu panjang akan dapat merusak pendengaran para karyawan secara total.

d. Ruang gerak

Penempatan mesin dan alat produksi lain supaya diatur sedemikian rupa sehingga ruang gerak karyawan dalam bekerja tidak terlalu sempit.

Menurut **Tohardi (2002 : 133)**, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan kerja yaitu:

1. Pengaruh dari luar perusahaan seperti: pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan budaya, dan kesehatan.
2. Pengaruh dari dalam perusahaan yaitu: peraturan perusahaan, kepemimpinan, pergaulan antar sesama tenaga kerja, serta kebosanan dan kelelahan.

Apabila keadaan suatu lingkungan kerja dikelola dengan baik dan memuaskan maka pekerja lebih semangat dalam melakukan pekerjaan secara semaksimal mungkin, Sehingga hal tersebut dapat menciptakan suatu produktivitas kerja yang diinginkan oleh tenaga kerja tersebut dan juga menguntungkan bagi pihak perusahaan.

Pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang baru menerima tenaga kerja maupun perusahaan yang akan melakukan mutasi dan promosi terhadap karyawan.

Pendidikan dan latihan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain

sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang **(Nasution, 2003 : 71)**.

Adapun yang dimaksud dengan training adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan **(Nasution, 2003 : 10)**.

Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Latihan adalah proses belajar dengan menggunakan teknik-teknik dan metode **(Sondang, 2004 : 145)**.

Sumber lain mengatakan pendidikan merupakan suatu pembinaan dalam pelaksanaan proses pengembangan manusia, dimana manusia itu belajar berfikir sendiri dan mendorong tentang perkembangan kemampuan dasar yang ada padanya. Sedangkan latihan adalah pembinaan, kecakapan, dan kemahiran dalam melaksanakan tugas **(Edwin, 2002 : 5)**.

Latihan adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, prilaku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan kegiatan perusahaan yang dilaksanakan bagi karyawan baru maupun lama.

Dengan pemberian pendidikan dan latihan diharapkan dalam melakukan tugas-tugasnya seorang karyawan akan lebih produktif dimana akan meningkatkan produktivitas.

Adapun tujuan dari pendidikan dan latihan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerjasama dengan teman-teman karyawan dan manajemen.

Pendapat lain mengemukakan bahwa tujuan pendidikan dan latihan adalah:

1. Agar masing-masing pengikut pendidikan dan pelatihan dapat melakukan pekerjaannya secara lebih efisien dan efektif
2. Agar pengawasan lebih sedikit
3. Agar pengikut latihan lebih cepat berkembang
4. Untuk menstabilkan karyawan, mengurangi *labour turn over*

Sedangkan dalam sumber lain disebutkan bahwa tujuan pendidikan dan latihan adalah:

1. Memutakhirkan keahlian keryawan sejalan dengan perubahan untuk menjadi perkembangan teknologi
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru sejalan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan
3. Membantu memecahkan persoalan operasional
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
5. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Adapun sasaran dari pendidikan dan latihan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan diharapkan dapat lebih cepat selesai dan hasilnya lebih baik
2. Penggunaan bahan dapat lebih hemat
3. Penggunaan peralatan dan mesin dapat diharapkan lebih tahan lama
4. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
5. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
6. Biaya produksi lebih rendah
7. Kelangsungan perusahaan lebih terjamin

Sedangkan menurut **Hasibuan (2002 : 85)** Kendala-kendala program yang dilakukan selalu ada dan kita harus berusaha membenahi pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala ini berkaitan dengan peserta, pelatihan atau instruktur, fasilitas, kurikulum dan dana.

1. Peserta program mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan program karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.
2. Pelatihan atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta program sulit didapat. Akibatnya, sarana yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau *teaching skill*-nya tidak efektif.

3. Fasilitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk program ini tidak baik, misalnya buku-buku, alat-alat, dan mesin-mesin yang digunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya program.
4. Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerja dan untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.
5. Dana program yang tersedia untuk program ini sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahwa pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

Pelaksanaan pendidikan dan latihan dapat dikatakan berhasil apabila didalam diri para peserta pelatih dan pendidik tersebut terjadi proses informasi. Proses informasi tersebut dapat dinyatakan langsung dengan baik, apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu:

1. Peningkatan kemampuan dalam pelaksanaan tugas
2. Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.

Untuk melihat terjadi atau tidaknya perubahan tersebut harus dilakukan penilaian yang bertujuan untuk mengukur berhasil atau tidaknya pelatihan tersebut. Dalam hal ini yang dinilai tidak hanya segi-segi teknis saja, akan tetapi segi-segi keprilakuan. Dengan demikian jelaslah bahwa penilaian harus diselenggarakan secara sistematis yang berarti mengambil langkah-langkah berikut:

1. Penentuan kriteria evaluasi ditetapkan sebelum suatu program pelatihan dan pendidikan dilaksanakan dengan tolak ukur yang jelas berkaitan dengan peningkatan kemampuan produktivitas kerja dalam posisi atau jabatan sekarang maupun dalam rangka mempersiapkan para pekerja untuk menerima tugas baru dimasa depan.
2. Penyelenggaraan suatu test untuk mengetahui tingkat pengetahuan, skill, dan kemampuan tenaga kerja sekarang guna memperoleh informasi tentang program pelatihan dan pendidikan apa yang tepat diselenggarakan.
3. Pelaksanaan ujian pasca pelatihan dan pendidikan untuk melihat apakah memang terjadi tranformasi yang diharapkan atau tidak, apakah transformasi tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan masing-masing.
4. Tindak lanjut yang berkesinambungan salah satu tolak ukur penting dalam menilai berhasil atau tidaknya suatu program pelatihan dan pendidikan. Apakah transformasi yang diharapkan memang terjadi untuk kurun waktu yang cukup panjang diwaktu yang akan datang atau tidak. Hal ini sangat penting diperhatikan karena memang benar bahwa hasil suatu program pelatihan dan pendidikan tidak selalu terlihat dengan segera.

C. Budaya Organisasi

Menurut **Robbins (2006 : 732)** yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Robbins (2006 : 732) menjelaskan bahwa pengertian budaya organisasi antara lain sebagai:

1. Nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi.
2. Falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan.
3. Cara pekerjaan dilakukan di tempat itu.
4. Asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.

Menurut **Osborn (2002 : 391)**, budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Sedangkan menurut **Munandar (2002 : 263)**, budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Schein (2003 : 12), menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada

anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Menurut **Cushway (2003 : 67)**, budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.

Sedangkan jika dilihat dari sudut pandang karyawan, budaya memberi pedoman bagi karyawan akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan.

Sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan adalah:

1. Membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi karyawan.
2. Dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan organisasi.
3. Membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial.
4. Menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk.

Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Praktik tersebut dapat dilakukan melalui induksi atau sosialisasi, yaitu melalui transformasi budaya organisasi. Dari beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Beberapa langkah sosialisasi yang dapat membantu dan mempertahankan budaya organisasi adalah melalui seleksi calon karyawan, penempatan,

pendalaman bidang pekerjaan, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan, penanaman kesetiaan pada nilai-nilai luhur, perluasan cerita dan berita, pengakuan kinerja dan promosi.

Berbagai praktik di atas dapat memperkuat budaya organisasi dan memastikan karyawan yang bekerja sesuai dengan budaya organisasi, memberikan imbalan sesuai dukungan yang dilakukan. Sosialisasi yang efektif akan menghasilkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, rasa percaya diri pada pekerjaan, mengurangi tekanan serta kemungkinan keluar dari pekerjaan.

1. Teori Budaya Organisasi

Menurut **Robbins (2003 : 68)** terdapat tiga asumsi yang mengarahkan pada teori budaya organisasi yaitu:

- a. Anggota-anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, yang berakibat pada pemahaman yang lebih baik mengenai nilai-nilai sebuah organisasi.
- b. Penggunaan dan interpretasi simbol sangat penting dalam budaya organisasi.
- c. Budaya bervariasi dalam organisasi-organisasi yang berbeda, dan interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam. Asumsi yang ketiga mengenai teori budaya organisasi berkaitan dengan keberagaman budaya organisasi. Sederhana, budaya organisasi sangat bervariasi. Persepsi mengenai tindakan dan aktivitas di dalam budaya-budaya ini juga seberagam budaya itu sendiri.

2. Dimensi Budaya Organisasi

Terdapat banyak dimensi yang membedakan budaya. Dimensi ini mempengaruhi perilaku yang dapat mengakibatkan kekeliruan pemahaman, ketidakepakatan, atau bahkan konflik. Konsep budaya pada awalnya berasal dari lapangan antropologi dan mendapat tempat pada awal perkembangan ilmu perilaku organisasi.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi, menurut **Robbins (2003 : 68)** adalah sebagai berikut :

a. Inovasi dan pengambilan resiko.

Yaitu selalu memiliki kemampuan yang tinggi untuk mampu berinovasi dan siap dalam mengambil segala resiko yang akan terjadi.

b. Perhatian ke hal yang rinci

Yaitu selalu bersikap hati-hati dan belajar untuk selalu memperhatikan hal-hal kecil secara terinci.

c. Orientasi hasil.

Yaitu selalu berprioritas pada hasil yang ingin dicapai.

d. Orientasi Orang

Yaitu selalu memprioritaskan kemampuan dan keberhasilan individu.

e. Orientasi Tim

Yaitu selalu memprioritaskan kemampuan dan keberhasilan tim.

f. Tanggap

Yaitu selalu merespon segala sesuatu yang terjadi dengan cepat.

g. Kemantapan.

Yaitu memiliki kesesuaian hati dalam bekerja.

Sedangkann **Luthan (2006 : 67)** menyebutkan sejumlah karakteristik yang penting dari budaya organisasi, yang meliputi:

- a. Aturan-aturan perilaku, yaitu bahasa, terminologi, dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.
- b. Norma adalah standar perilaku yang menjadi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh di masyarakat kita kenal adanya norma agama, norma susila, norma sosial, norma adat, dll.
- c. Nilai-nilai dominan adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi, serta tingginya disiplin kerja.
- d. Filosofi adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya, seperti “Kepuasan Anda adalah harapan Kami”.
- e. Peraturan-peraturan adalah aturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima dalam organisasi.
- f. Iklim Organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

Selanjutnya **Gibson, (2003 : 49)** mengemukakan empat dimensi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Penghindaran atas ketidakpastian

Adalah tingkat dimana anggota masyarakat merasa tidak nyaman dengan ketidakpastian dan ambiguitas. Perasaan ini mengarahkan mereka untuk mempercayai kepastian yang menjanjikan dan untuk memelihara lembaga- lembaga yang melindungi penyesuaian.

b. Maskulin

Tingkat maskulinitas adalah kecenderungan dalam masyarakat akan prestasi, kepahlawanan, ketegasan, dan keberhasilan materiil. Feminitas berarti kecenderungan akan kesederhanaan, perhatian pada yang lemah, dan kualitas hidup.

c. Kebersamaan

Individualisme adalah kecenderungan dalam kerangka sosial dimana individu dianjurkan untuk menjaga diri sendiri dan keluarganya. Kolektivisme berarti kecenderungan dimana individu dapat mengharapkan kerabat, suku, atau kelompok lainnya melindungi mereka sebagai ganti atas loyalitas mutlak yang mereka berikan.

d. Jarak kekuasaan

Adalah ukuran dimana anggota suatu masyarakat menerima bahwa kekuasaan dalam lembaga atau organisasi tidak didistribusikan secara merata.

Selanjutnya budaya organisasi dapat ditemukan dalam tiga tingkatan, yaitu:

1) Artefak

Pada tingkat ini budaya bersifat kasat mata tetapi seringkali tidak dapat diartikan, misalnya lingkungan fisik organisasi, teknologi, dan cara berpakaian. Analisis pada tingkat ini cukup rumit karena mudah diperoleh tetapi sulit ditafsirkan.

2) Nilai

Nilai memiliki tingkat kesadaran yang lebih tinggi daripada artefak. Nilai ini sulit diamati secara langsung sehingga untuk menyimpulkannya seringkali diperlukan wawancara dengan anggota organisasi yang mempunyai posisi kunci atau dengan menganalisis kandungan artefak seperti dokumen.

3) Asumsi dasar

Merupakan bagian penting dari budaya organisasi. Pada tingkat ini budaya diterima begitu saja, tidak kasat mata dan tidak disadari. Asumsi ini merupakan reaksi yang bermula dari nilai-nilai yang didukung. Bila asumsi telah diterima maka kesadaran akan menjadi tersisih. Dengan kata lain perbedaan antara asumsi dengan nilai artefak terletak pada apakah nilai-nilai tersebut masih diperdebatkan dan diterima apa adanya atau tidak.

D. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut **Robert (2003 : 80)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Nilai
- b. Kepercayaan
- c. Perilaku yang dikehendaki
- d. Keadaan yang amat penting
- e. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian

Sedangkan menurut **Rivai, (2003 : 81)** faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut:

- a. Pola-pola yang dipandu oleh norma
- b. Nilai-nilai, dan
- c. Kepercayaan yang ada dalam diri individu

Pendapat tidak jauh berbeda seperti yang diungkapkan oleh **Panuju (2002 : 26-27)**, menurutnya ada 5 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- a. Nilai tentang:
 - 1) Waktu
 - 2) Efisiensi
 - 3) Tindakan dan

4) Kerja

b. Kepercayaan tentang :

1) Karyawan

2) Pelanggan

3) Produksi

4) Manajemen

5) Masyarakat dan

6) Laba

c. Efektivitas organisasi tentang:

1) Efisiensi

2) Kepemimpinan

3) Motivasi

4) Kinerja

5) Komitmen dan

6) Kepuasan

d. Iklim organisasi

1) Iklim komunikasi tentang:

2) Dukungan

3) Keikutsertaan dalam proses keputusan,

4) Kejujuran

5) Percaya diri dan keandalan

6) Terbuka dan tulus

7) Tujuan kinerja yang tinggi.

E. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas

Strategi bisnis perlu didukung, bukan hanya oleh struktur dan sistem, tetapi juga oleh budaya. Dalam iklim kerja yang penuh dengan persaingan, misalnya diperusahaan atau dipabrik-pabrik tertentu. maka budaya kompetisi, kerja keras dan berorientasi pada hasil kini semakin keras ditanamkan kepada karyawan.

Menurut **Siagian (2003 : 75)** budaya organisasi merupakan kesepakatan bersama para anggota organisasi tentang makna kehidupan berorganisasi yang mengikat semua orang dalam organisasi bersangkutan.

Sedangkan menurut **Rivai (2004 : 170)** menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan standar untuk karyawan mengenai perilaku yang dapat diterima dengan baik dan yang tidak dapat diterima. Budaya organisasi merupakan konsensus bersama untuk mencapai tujuan dan pengukur perilaku baik atau buruk dari karyawan suatu perusahaan.

Berdasarkan pengertian ini dapat kita jadikan sebagai pemikiran bahwa setiap individu yang terlibat didalamnya akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja dan lingkungan kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian yang optimal agar tercapai peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Disisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik jika karyawannya tidak produktif. Artinya karyawan tidak memiliki budaya kerja yang baik, tidak komitmen dan tidak berdisiplin tinggi.

Robbins (2006 : 739) menjelaskan bahwa fungsi budaya organisasi adalah mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku anggotanya termasuk kerelaan meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut **Siagian (2002 :233)** ada pengaruh yang sangat erat antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, dimana kultur / budaya organisasi sangat penting karena hubungannya sangat erat dengan efektifitas organisasi.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, dapat dipahami bahwa kedua teori tersebut sepakat mengatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan produktivitas, sehingga semakin kuat budaya suatu perusahaan maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas yang dihasilkan karyawan pada perusahaan tersebut.

Sedangkan fungsi budaya organisasi menurut **Robbins (2003 : 69)**, adalah sebagai berikut :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

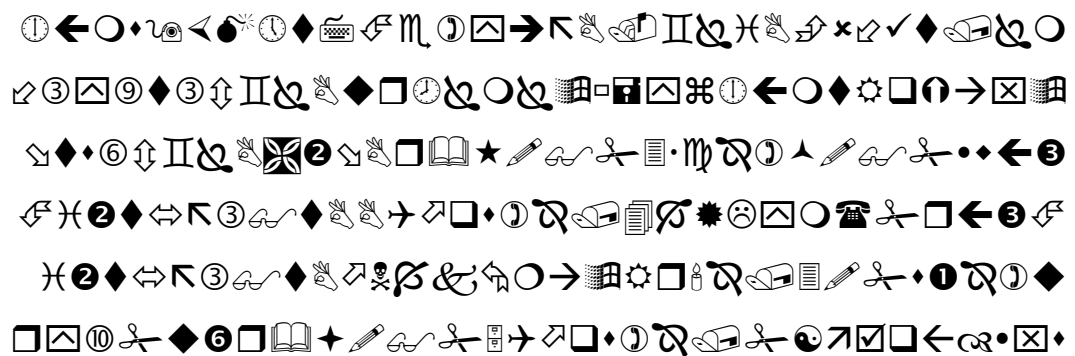
F. Pandangan Islam Terhadap Produktivitas

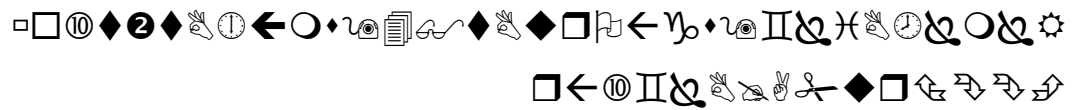
Dalam pandangan islam bekerja dipandang sebagai ibadah. Oleh karena itu produktivitas disini didefenisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan (Khairiyyah). Maka kita sebagai makhluk Allah dituntut untuk melakukan hal ini. Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hajj ayat 77 yang berbunyi :



Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan.* (Q.S Al-Hajj: 77).

Dalam Surat Ar-ra'du ayat 11 Allah SWT juga menerangkan:





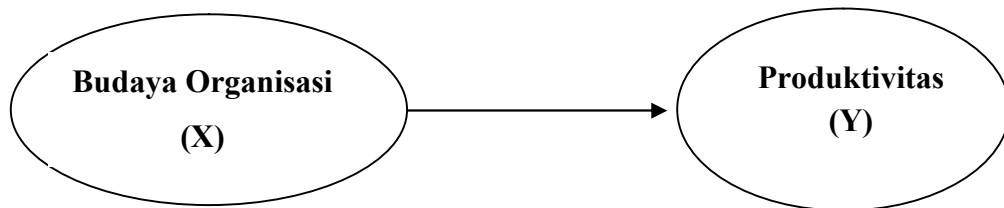
Artinya: *Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*(Q.S Ar-ra'du : 11).

Dari kedua ayat diatas, dapat disimpulkan bahwa manusia dituntut melakukan produktivitas terhadap Allah yakni dalam bentuk ibadah seperti shalat, puasa, dzikir dan lain-lain kemudian produktivitas terhadap diri sendiri dengan cara berusaha sesuai dengan cara yang dibenarkan oleh Islam. Kita wajib berusaha untuk berbuat agar menjadi manusia yang lebih baik.

G. Kerangka Berpikir

Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir. Dengan demikian, maka dapat di buat sebuah gambar kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pikir



Sumber : Robbins (2003 : 70)

Menurut peneliti, salah satu aspek yang terpenting dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir khususnya perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur diduga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada pada perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan jika budaya organisasi yang terjadi pada sebuah perusahaan itu baik, karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja, maka tingkat produktivitas karyawan umumnya akan dapat meningkat. Menurut penulis atau peneliti hal ini dipandang perlu jika budaya organisasi dalam sebuah perusahaan benar-benar diperhatikan agar tingkat produktivitas kerja karyawan dapat terjaga dengan baik.

H. Penelitian Terdahulu

1. Muhaimin (2009), dengan judul penelitian “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asia Porestama Raya Pekanbaru – Rumbai”. Dimana hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan bahan baku, mesin, lingkungan

kerja, pendidikan dan latihan mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Asia Porestatama Raya Pekanbaru – Rumbai.

2. Dona Prisma Winda (2009), dengan judul penelitian “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada PT. Ganda Buanindo Perk. Sei Sako Lipat Kain. Dimana hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara bersama-sama pemberian upah (X_1), pendidikan dan latihan (X_2), lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo Perk. Sei Sako Lipat Kain.
3. Debi Oktavianti (2009), dengan judul penelitian “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato”. . Dimana hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara bersama-sama, pengetahuan (X_1), kemampuan (X_2), bakat dan tingkah laku (X_3), memperngaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato.
4. M. Suhaimi (2010), dengan judul penelitian : “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat.

I. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut: ***“Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir.***

J. Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja (Y)
2. Budaya Organisasi (X)

Adapun definisi dan indikator masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel II.1 Konsep Operasional Penelitian

Variabel	Definisi operasional	Indikator
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil kerja dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia secara efisien. Produktivitas juga diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja karyawan 2. Biaya dalam memproduksi 3. Efisien dan Efektif 4. Bahan Baku

	tertentu (Serdamayanti , 2003 : 57)	
Variabel	Definisi operasional	Indikator
Budaya Organisasi (X)	Merupakan sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi (Robbins, 2006 : 739).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian ke hal yang rinci 3. Orientasi hasil 4. Orientasi Orang 5. Orientasi Tim. 6. Tanggap 7. Kemantapan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) yang beralamat di Jl. Lintas Riau – Sumut, Desa Balai Jaya KM. 38, Kecamatan Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir - Riau.

B. Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung responden, seperti jawaban responden mengenai budaya organisasi perusahaan dan tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan.
- b. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan seperti lokasi penelitian, sejarah umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, pembagian tugas dan data tentang realisasi produksi.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang terdapat pada PT. SinarPerdanaCaraka di RokanHilir yaitu sebanyak 150 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 60 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus Slovin (Umar, 2003 : 146), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Jumlah populasi

E : Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan yang masih dapat ditolelir atau diinginkan 10 %

$$\begin{aligned} n &= \frac{150}{1 + 150(10\%)^2} \\ &= \frac{150}{1 + 150(0,01)} \\ &= \frac{150}{1 + 1,5} \\ &= \frac{150}{2,5} \\ &= 60 \text{ orang} \end{aligned}$$

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara yaitu usaha untuk mendapatkan keterangan-keterangan ataupun informasi dari sumber-sumber yang ada kaitannya dengan masalah-masalah penelitian wawancara dilakukan dengan karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir.
2. Kuesioner yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan yang diisi oleh pihak karyawan.
Kuesioner ini diberikan kepada bagian personalia untuk dapat dibagikan kepada para salesmen yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

E. Uji Kualitas Data

Menurut **Haryanto (2002: 20)** Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada

objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected item total correlation* atau nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007: 48).

2. Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar setabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

F. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

a. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan:

- 1) Jika angka D-W di bawah -2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- 2) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- 3) Jika D-W di atas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4$ dimana du adalah batas atas dari nilai d *Durbin Watson* yang terdapat pada tabel uji *Durbin Watson*. Sedangkan d merupakan nilai d *Durbin Watson* dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi.

b. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

G. Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 X = Budaya Organisasi

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga data dianalisis sifat kualitatif tersebut di berinilai agar menjadi data

kuantitatif. Penentu nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di
gunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Baik (SB), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Baik (B), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Cukup Baik (CB), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Baik (TB), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Baik (STB), maka diberi nilai 1

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang
digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier
sederhana berdasarkan Uji Secara Parsial (Uji t),
Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi (R^2), dengan bantuan *software*
SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0.

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k+1)$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

(1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P \text{ value} < \alpha$ maka:

- (a) H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

(2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $P \text{ value} > \alpha$, maka :

- (a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi (R) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r di gunakan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2004 : 138)

Tabel III.1 Interval Koefisien Korelasi (R)

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono, 2007

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien

determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) adalah Perusahaan Milik Asing (PMA) yang memiliki beberapa cabang perusahaan yang dikenal dengan sebutan Wilmar Group. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan kelas dunia yang mengelolah kelapa sawit (Tandan Buah Segar) menjadi Minyak CPO (*Crude Palm Oil*).

PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) berlokasi di Desa Balai Jaya, KM. 38 Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir ini didirikan pada tahun 1998 oleh Bapak Maratua Sitorus dan resmi beroperasi sejak tanggal 24 November 1998 dengan kapasitas produksi 40 ton TBS/jam dan sudah Extention kapasitas produksinya menjadi 80 ton/jam pada tanggal 7 September 1999, dengan jumlah pegawai sebanyak 150 orang.

Selain letaknya yang startegis, PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) juga sangat peduli dan selalu memperhatikan lingkungan dari berbagai pencemaran baik pencemaran limbah padat, limbah cair dan pencemaran udara. Dan saat ini, PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) telah mendapatkan sertifikat lingkungan dari Badan Pengendalian Dampak Lingkungan (BAPEDAL) Propinsi Riau dengan No. 660.1/Bapedal-Penc/2u/tgl 11 Januari 2007 yang ditandatangani oleh Bapak Drs. Khairul Zainal selaku Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Propinsi Riau.

Adapun nilai proper yang diberikan adalah “Biru”. Ini artinya dalam menjalankan kegiatan produksinya, perusahaan sudah dapat menjalankan kegiatan

perusahaan sesuai dengan standar dan persyaratan yang telah ditentukan oleh Pemerintah Daerah. Dengan demikian, peran serta perusahaan dalam menjalankan operasi perusahaan yang sesuai dengan standar dan syarat yang ada cukup membuktikan bahwa perusahaan benar-benar telah menjalankan prinsip perusahaan yang menyangkut masalah perhatiannya terhadap lingkungan sekitar perusahaan.

Selain perhatiannya terhadap lingkungan sekitar, PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) juga memperhatikan kesejahteraan karyawan/karyawati perusahaan. Selain itu, perusahaan juga memperhatikan masyarakat sekitar dengan mengadakan berbagai program yang dikenal dengan program *Community Development (CD)* yang tujuannya adalah menjalin hubungan kerja sama yang baik dan positif dengan masyarakat dilingkungan perusahaan.

Saat ini, perusahaan telah memiliki luas areal lahan sebesar 137 H, dengan perincian sebagai berikut:

1. Lahan seluas 31 H, digunakan sebagai lahan untuk lokasi pabrik yang terdiri dari areal perkantoran termasuk laboratorium, areal perumahan karyawan, pabrik/mesin sebagai tempat melakukan kegiatan proses produksi dan pengolahan, areal parkir, kolam limbah, waduk air, pergudangan, dan lain-lain.
2. Lahan seluas 106 H, merupakan lahan perkebunan perusahaan yang sudah berproduksi normal dengan usia rata-rata tanaman sekitar 10 tahun keatas.

PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) memiliki komitmen yang tinggi untuk menjunjung *integritas profesionalisme* dan melaksanakan tata nilai yang berbasis *Team Work*. PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) selalu menjunjung tinggi Visi dan Misi juga Nilai-nilai Inti Wilmar Group.

Adapun nilai-nilai inti dari PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) adalah sebagai berikut:

1. Profesionalisme yang didasari rasa memiliki
 - a. Penuhi janji
 - b. Penuhi lebih dari yang diminta
 - c. Penuhi dengan stulus hati
 - d. Penuhi dengan benar
 - e. Penuhi untuk kepentingan perusahaan
2. Kerendahan hati yang didasari kesederhanaan
 - a. Hormatilah orang lain
 - b. Layanilah mereka dengan tulus
 - c. Bekerjalah dengan ikhlas
 - d. Belajarlah untuk kesempurnaan
3. Integritas yang didasari kejujuran
 - a. Jujurlah terhadap diri sendiri dan orang lain
 - b. Berlaku adillah kepada orang lain
 - c. Bertanggungjawablah terhadap perbuatan pribadi
 - d. Jangan mau dijual

4. Kerja keras yang didasari sinergi tim
 - a. Bekerja dengan satu tujuan bersama
 - b. Bekerja dengan satu tekad bersama
 - c. Bekerja dengan satu gerak bersama
 - d. Bekerja dengan satu hati bersama
5. Kepemimpinan yang berwawasan global
 - a. Mengembangkan visi
 - b. Mengembangkan sinergi
 - c. Menunjukkan keteladanan
 - d. Membimbing bawahan
 - e. Memelihara bawahan

Sedangkan tujuan dibentuknya PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) adalah sebagai berikut:

1. Menampung hasil buah sawit (Tandan Buah Segar) yang di produksi oleh para petani kelapa sawit yang berada di Daerah Balai Jaya dan sekitarnya.
2. Memperoleh hasil olahan dari Tandan Buah Segar berupa Minyak CPO (*Crude Palm Oil*) dan *Palm Kernel* (PK) yang dapat dijual dengan mutu yang tinggi.
3. Menampung para pengangguran baik yang berpengalaman maupun yang baru, sehingga pengangguran yang ada khususnya di Desa Balai Jaya dapat berkurang.
4. Mendapatkan laba atau profit yang optimum atas hasil olahan

buah sawit yang diperoleh perusahaan.

5. Untuk pengembangan pabrik baik pengolahan Tandan Buah Segar maupun produk turunan.
6. Menjaga dan menambah penghijauan lingkungan sekitar.
7. Memelihara kekayaan alam khususnya menjaga kelestarian dan meningkatkan kesuburan tanah serta sumber tata air.
8. Dan masih banyak lagi tujuan didirikannya PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) namun yang paling utama adalah untuk memperoleh hasil yang memuaskan.

B. Visi dan Misi

Setiap perusahaan baik itu yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa, tentunya mempunyai visi dan misi yang ingin dicapai. Begitu juga halnya PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) ini. Adapun visi dan misi PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) adalah sebagai berikut:

Visi

Perusahaan kelas dunia yang dinamis dibisnis Agrikultur dan industri terkait dengan pertumbuhan yang dinamis dengan tetap mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar di dunia melalui kemitraan dan manajemen yang baik.

Misi

Menjadi mitra usaha yang unggul dan layak dipercaya bagi Stakeholder

C. Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk menjalankan kerja sama yang baik diperlukan suatu tempat yang dinamakan dengan organisasi. Organisasi adalah suatu tempat sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai tujuan tertentu. Berbagai organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda tergantung pada jenis organisasinya. Salah satunya adalah organisasi perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh *profit* atau keuntungan.

Sekalipun tidak semua perusahaan bertujuan untuk mencari keuntungan, namun *profit* adalah salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dimanapun. Jika tujuan dari perusahaan adalah *profit*, maka perusahaan atau organisasi bisnis adalah sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan untuk meraih *profit* dalam kegiatan bisnisnya. Sehingga mereka berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerja sama didalam organisasi tersebut.

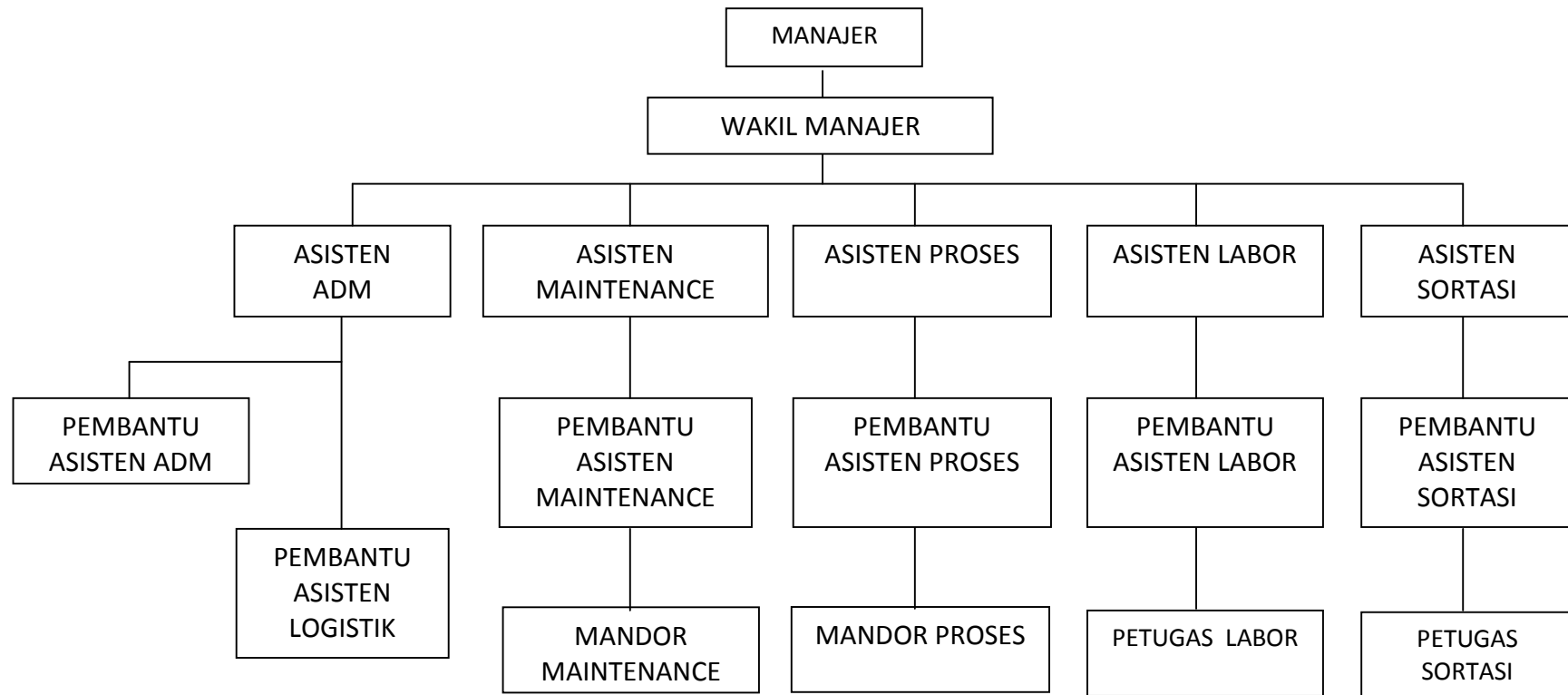
Biasanya dalam pengorganisasian, manajer mengalokasikan keseluruhan sumber daya organisasi sesuai dengan rencana yang telah dibuat berdasarkan suatu kerangka kerja. Kerangka kerja organisasi tersebut disebut sebagai desain organisasi (*Organizational design*). Bentuk spesifik dari kerangka kerja organisasi dinamakan dengan Struktur Organisasi (*Structure Organizational*).

Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana manajer melakukan alokasi sumber daya organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki organisasi serta

bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan. Struktur organisasi yang penulis maksud dalam penulisan skripsi ini adalah suatu struktur atau bagan organisasi yang menggambarkan garis kerja sama antara individu-individu yang tergabung didalam organisasi PT. Sinar Perdana Caraka (SPC). Berikut ini dapat kita lihat bentuk struktur organisasi PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut:

GAMBAR IV.1

**STRUKTUR ORGANISASI PT. SINAR PERDANA CARAKA (SPC)
KECAMATAN BAGAN SINEMBAH KABUPATEN ROKAN HILIR**



Sumber: PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, 2012

D. Uraian Tugas

1. Manajer

Manajer adalah pimpinan pabrik yang mempunyai garis koordinasi terhadap wakil manajer. Wakil manajer pabrik mempunyai garis komando terhadap asisten administrasi, asisten *maintenance* (perawatan), asisten proses, asisten labor, dan asisten sortasi. Adapun tugas dari manajer adalah sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasikan penyusunan laporan manajemen serta mempertanggungjawabkan keakuratan dan kebenaran data serta ketepatan waktu penyampaian.
- b. Mengolah seluruh asset yang menjadi tanggung jawab berupa kegiatan perencanaan operasional pabrik yang meliputi produksi pengolahan, tehnik lapangan, dan administrasi keuangan serta pengawasan keuangan guna untuk menghasilkan kinerja dalam bentuk laba secara maksimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi.
- c. Melakukan penilaian prestasi karyawan bawahan.

2. Wakil Manajer

Wakil manajer mempunyai hubungan komando yang kuat terhadap asisten administrasi, asisten *maintenance* (perawatan), asisten proses, asisten labor, dan asisten sortasi. Adapun tugas wakil manajer adalah:

- a. Membantu mengolah seluruh asset yang menjadi tanggung jawab berupa kegiatan perencanaan operasional pabrik yang meliputi produksi pengolahan, tehnik lapangan, dan administrasi keuangan.

- b. Membantu mengkoordinasikan penyusunan laporan manajemen serta mempertanggungjawabkan semua pekerjaan yang dilakukan kepada atasan.
- c. Turut membantu melakukan penilaian prestasi karyawan bawahan.

3. Asisten Administrasi

Asisten administrasi mempunyai tugas-tugas yang harus dijalankan, diantaranya:

- a. Menyusun administrasi pabrik sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan manajer perusahaan.
- b. Mengkoordinasikan penyusunan laporan manajemen serta mempertanggungjawabkan keakuratan dan kebenaran data serta ketepatan, waktu penyampaian.
- c. Membantu pengelolaan tenaga kerja, biaya, barang dan bahan baku disemua bidang sesuai dengan kebijakan manajer dan ketentuan norma yang berlaku.

4. Pembantu Asisten Administrasi

Pembantu asisten administrasi melakukan pengolahan administrasi pembukuan keuangan dengan baik yang sesuai dengan pedoman, sehingga dapat disajikan berupa laporan keuangan dan berupa laporan manajemen dan laporan-laporan lainnya sebagai bahan informasi untuk pertimbangan dan pengambilan keputusan oleh manajer pabrik.

Sedangkan secara rinci tugas dan tanggung jawab pembantu asisten administrasi didalam organisasi perusahaan ini antara lain:

- a. Menyusun dan mengajukan daftar kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan pokok penerimaan tenaga kerja yang telah ditetapkan.
- b. Mengatur pembagian kerja dalam melengkapi peralatan secara teratur dan terpadu.
- c. Menempatkan tenaga kerja pada bagian atau pekerjaan yang sesuai dengan bakat keterampilannya, agar kegairahan kerja tetap dapat terpelihara dengan baik.

5. Pembantu Asisten Logistik

Pembantu asisten logistik juga memiliki tanggungjawab dalam hal penanganan kegiatan proses produksi diperusahaan. Adapun beberapa tugas yang harus dijalankan adalah sebagai berikut:

- a. Memantau dan mengawasi jalannya kegiatan proses produksi diperusahaan
- b. Memantau kebutuhan logistik yang dibutuhkan
- c. Menyediakan dan menjaga agar tidak terjadi kekurangan logistik diperusahaan seperti masalah-masalah penanganan kerusakan pada mesin, *sparepart* dan lain-lain.

6. Asisten Perawatan(*Maintenance*)

Tugas dan tanggung jawab Asisten perawatan(*Maintenance*) yaitu merencanakan, mengatur kelengkapan sarana produksi yang berhubungan dengan peralatan, mesin-mesin pengadaan tenaga listrik, boiler serta mengadakan pemeliharaan dan perbaikan agar produksi berjalan lancar. Berikut

uraian dari tugas asisten *maintenance* yaitu :

- a. Mengadakan peninjauan secara teratur mengenai semua keadaan mesin dan peralatan, gudang dan bangunan pabrik serta mengatur dan merencanakan pemeliharaan dan perbaikan.
- b. Merencanakan dan mengatur kelengkapan fasilitas produksi.
- c. Mengatur dan mengawasi realisasi penggunaan peralatan pabrik lainnya.

7. Pembantu Asisten Perawatan(*maintenance*)

Pembantu asisten perawatan (*maintenance*) bertugas untuk melakukan tindakan pengawasan, pengamatan dan peninjauan juga perbaikan terhadap kinerja mekanik. Secara umum, pembantu asisten perawatan (*maintenance*) mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a. Bertanggung jawab kepada asisten perawatan (*maintenance*) pabrik
- b. Mengkoordinasikan/mengawasi pelaksanaan kerja mandor perawatan.
- c. Membuat laporan kerja perawatan.

8. Mandor Perawatan

Mandor perawatan mempunyai tugas dan tanggungjawab dalam mengawasi dan menjaga kelancaran perawatan mesin dan boiler yang dibagi sesuai kebutuhan. Secara rinci tugas dari mandor perawatan adalah:

- a. Mengawasi dan mengatur kelancaran penggunaan mesin-mesin di *power house* dan *boiler station*.
- b. Mengatur dan mengawasi perbaikan alat-alat produksi.

- c. Mengusahakan agar pemakaian mesin dan peralatan dapat seefisien mungkin sesuai dengan kebutuhan.

9. Asisten Proses (Produksi)

Asisten proses bertugas mengatur dan mengawasi pengolahan agar pelaksanaannya sesuai dengan jadwal waktu yang telah ditetapkan serta bekerja secara efisien dan disiplin. Secara rinci uraian tugas dari asisten pengolahan adalah :

- a. Membantu manajer pabrik dalam mempersiapkan rencana produksi, kondisi mesin, dan peralatan serta bahan baku yang digunakan agar proses produksi berjalan lancar.
- b. Mengawasi jam kerja karyawan dan melaksanakan pembagian-pembagian kerjanya sesuai dengan yang telah ditentukan manajer pabrik. Mengawasi operasional pabrik meliputi tenaga kerja, peralatan dan kondisi operasi sesuai ketentuan.
- c. Melakukan penilaian prestasi karyawan bawahan.

10. Asisten labor (Pengendalian Kualitas)

Asisten labor (pengendalian mutu) bertugas untuk mengawasi mutu dalam bidang pengawasan mutu barang jadi serta bertanggungjawab atas penelitian yang dilakukan. Berikut adalah uraian tugas dari pengawasan pengendalian mutu:

- a. Melaksanakan pengawasan mutu barang jadi serta bertanggungjawab terhadap pengambilan contoh CPO (*Crude Palm Oil*) dan Kernel, serta mengadakan analisis mengenai tingkat serabut (*FFA*), air/cairan (*Moisture*) dan kotoran (*Dirt*).

- b. Melakukan percobaan untuk meningkatkan mutu barang dan memberikan hasil percobaan kepada pengawas mutu.
- c. Secara rutin melakukan pemeriksaan hasil dari tiap-tiap *station*.

11. Asisten Pembantu Labor

Membantu asisten pengendalian mutu dalam pengawasan bahan baku serta bertanggung jawab atas penelitian yang dilakukan.

- a. Melakukan pengawasan mutu bahan baku serta bertanggung jawab terhadap pengambilan contoh kelapa sawit dari masing-masing kebun.
- b. Mengadakan analisa mengenai tingkat kemasakan dari kelapa sawit untuk menentukan *rendement*.
- c. Menentukan jumlah hasil yang akan diperoleh untuk masing-masing kebun.

12. Petugas Labor

Petugas labor bertanggung jawab langsung kepada asisten pengendalian mutu. Petugas labor memiliki garis koordinasi kepada mandor sortasi dan mandor pengendalian mutu. Petugas labor mempunyai kewenangan untuk mengetahui bagaimana laporan suatu nilai mutu dari pasokan bahan baku berupa buah kelapa sawit yang masuk ke perusahaan. Secara rinci uraian tugas dari mandor adalah:

- a. Mengawasi mutu minyak dan inti sawit.
- b. Mengawasi analisa penerimaan TBS yang masuk ke pabrik.
- c. Mengawasi pengolahan produksi.

13. Asisten Sortasi

Asisten sortasi bertugas untuk melakukan pengawasan dan memberikan teguran dan nasehat terhadap petugas sortasi yang dinilai tidak teliti dan tidak objektif dalam bekerja. Secara rinci, tugas asisten sortasi adalah:

- a. Membuat laporan hasil pekerjaan setiap pagi dan sore.
- b. Mendata hasil sortasi dari setiap buah kelapa sawit yang masuk.
- c. Mengawasi kesengajaan kerusakan berondolan dan benda asing berupa batu, tanah dan kayu yang masuk kedalam peron.

Petugas Sortasi adalah petugas yang berfungsi melakukan penilaian terhadap mutu panen terhadap setiap kebun yang mengolah buah dipabrik dengan menentukan kondisi buah yang dianggap mewakili setiap buah yang masuk.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini :

1. Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat dilihat pada tabel V.1 berikut ini:

Tabel V.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase %
1	20 – 30	19	31,7 %
2	31 – 40	39	65,0 %
3	41 – 50	2	3,33 %
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 20 – 30 tahun berjumlah 19 orang atau sebesar 31,7 %, sedangkan yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 39 orang atau sebesar 65,0 % dan responden yang berusia antara 41 – 50 tahun

berjumlah 2 orang atau sebesar 3,33 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar antara 20 - 30 tahun.

2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.2 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTP	13	21,7%
2	SLTA	39	65,0%
3	D3	5	8,33%
4	S1	3	5,00%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SLTP sebanyak 13 orang atau sebesar 21,7 %, sedangkan untuk pendidikan SLTA sebanyak 39 orang atau sebesar 65,0 %, kemudian untuk pendidikan Diploma Tiga (D3) sebanyak 5 orang atau sebesar 8,33% dan untuk pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 3 orang atau sebesar 5,00%.

3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari Jenis Kelamin, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	86,7 %
2	Perempuan	8	13,3 %
Jumlah		60	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 52 orang atau sebesar 86,7 %, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 8 orang atau sebesar 13,3 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin laki-laki.

B. Deskripsi Variabel

1. Bagian Budaya Organisasi (X)

Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Pada dasarnya budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru

sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Sedangkan jika dilihat dari sudut pandang karyawan, budaya memberi pedoman bagi karyawan akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan. Sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan adalah:

- 1) Membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi karyawan.
- 2) Dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan organisasi.
- 3) Membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial.
- 4) Menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk.

Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Praktik tersebut dapat dilakukan melalui induksi atau sosialisasi, yaitu melalui transformasi budaya organisasi. Sosialisasi organisasi merupakan serangkaian aktivitas yang secara substantif berdampak kepada penyesuaian aktivitas individual dan keberhasilan organisasi, antara lain komitmen, kepuasan dan kinerja.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang budaya organisasi tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.4 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SB	B	CB	TB	STB	
1	Menurut saudara/i bagaimana setiap karyawan dapat berinovasi dan untuk mengambil resiko dalam bekerja	15	24	9	11	0	60
		25,0%	40,0%	15,0%	18,3%	0,00%	100
2	Menurut saudara/i bagaimana setiap karyawan memperhatikan berbagai hal secara terinci dalam bekerja	9	26	19	6	0	60
		15,0%	43,3%	31,7	10,0%	0,00%	100
3	Menurut saudara/i bagaimana perusahaan memperhatikan orientasi hasil kerja karyawan	10	24	17	9	0	60
		16,7%	40,0%	28,3%	15,0%	0,00%	100
4	Menurut saudara/i bagaimana orientasi hasil kerja karyawan	11	25	19	5	0	60
		18,3%	41,7%	31,7%	8,3%	0,00%	100
5	Menurut saudara/i bagaimana perusahaan melakukan orientasi terhadap para karyawan yang baru bekerja	11	27	13	9	0	60
		18,3%	45,0%	21,7%	15,0%	0,00%	100
6	Menurut saudara/i bagaimana orientasi yang dilakukan perusahaan terhadap para tim yang bekerja	13	25	13	9	0	60
		21,7%	41,7%	21,7%	15,0%	0,00%	100%
7	Menurut saudara/i apakah perusahaan sudah maksimal melakukan orientasi terhadap tim kerja	11	25	14	10	0	60
		18,3%	21,7%	23,3%	16,7%	0,00%	100%
8	Menurut saudara/i apakah karyawan mampu bersifat tanggap dalam bekerja	9	23	20	8	0	60
		15,0%	38,3%	33,3%	13,3%	0,00%	100
9	Menurut saudara/i apakah kemantapan dalam bekerja menjadi prioritas utama bagi perusahaan	9	16	24	11	0	60
		15,0%	26,7%	40,0%	18,3%	0,00%	100%
Jumlah		98	215	148	78	0	540
Rata-rata		11	24	16	9	0	60
Persentase		18,3%	40,0%	26,7%	15,0%	0,00%	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang budaya organisasi di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 11 orang atau sebesar 18,3 % responden menyatakan sangat baik, selanjutnya sebanyak 24 orang atau sebesar 40,0 % responden menyatakan baik, kemudian sebanyak 16 orang atau sebesar 26,7 % menyatakan cukup baik, selanjutnya sebanyak 9 orang atau sebesar 15,0 % responden menyatakan tidak baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden tertinggi adalah baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi perusahaan sudah baik.

2. Bagian Variabel Produktivitas (Y)

Produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Sebagian lagi berpendapat bahwa produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut

Pada dasarnya produktivitas bisa disebut sebagai perbandingan atau ratio antara output terhadap input, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan aspek (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarahan dan pembinaan), maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang produktivitas tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.5 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas (Y).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SB	B	CB	TB	STB	
1	Menurut saudara/i bagaimana dengan tingkat kehadiran para karyawan	10	18	23	9	0	60
		16,7%	30,0%	38,3%	15,0%	0,00%	100
2	Menurut saudara/i bagaimana dengan keefektifan biaya dalam memproduksi suatu barang	15	18	16	11	0	60
		25,0%	30,0%	26,7%	18,3%	0,00%	100
3	Menurut saudara/i bagaimana dengan kecepatan dan ketepatan waktu dalam memproduksi suatu barang	15	19	14	12	0	60
		25,0%	31,7%	23,3%	21,0%	0,00%	100
4	Menurut saudara/i bagaimana kapasitas mesin atau teknologi yang digunakan perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja karyawan	10	15	26	9	0	60
		16,7%	25,0%	43,3%	15,0%	0,00%	100
5	Menurut saudara/i apakah produksi yang dihasilkan sudah efisien	7	17	25	11	0	60
		11,7%	28,3%	41,7%	18,3%	0,00%	100
6	Menurut saudara/i apakah produksi yang dihasilkan sudah efektif	18	27	8	7	0	60
		30,0%	45,0%	13,3%	11,7%	0,00%	100%
7	Menurut saudara/i bagaimana dengan kualitas kerja karyawan di perusahaan ini	11	28	16	5	0	60
		18,3%	46,7%	26,7%	8,3%	0,00%	100%
8	Bagaimana menurut saudara/i mengenai hasil kerja	13	26	16	5	0	60
		21,7%	43,3%	26,7%	8,3%	0,00%	100
9	Bagaimana menurut saudara/i terhadap penggunaan bahan baku dalam memproduksi suatu barang	15	24	16	5	0	60
		25,0%	40,0%	26,7%	8,3%	0,00%	100%
Jumlah		114	192	160	74	0	540
Rata-rata		13	21	18	8	0	60
Persentase		21,7%	35,0%	30,0%	13,3%	0,00%	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang produktivitas di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 13 orang atau sebesar 21,7 % responden menyatakan sangat baik, selanjutnya sebanyak 21 orang atau sebesar 35,0 % responden menyatakan baik, kemudian sebanyak 18 orang atau sebesar 30,0 % menyatakan cukup baik, selanjutnya sebanyak 8 orang atau sebesar 13,3 % responden menyatakan tidak baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden tertinggi adalah baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas perusahaan sudah baik.

C. Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007: 48).

Tabel V.6 Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Budaya Organisasi ($X_{1.1}$ - $X_{1.9}$), dan Produktivitas ($Y_{2.1}$ - $Y_{2.9}$).

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Budaya Organisasi (X)				
$X_{1.1}$	0.495	>	0.3	Valid
$X_{1.2}$	0.453	>	0.3	Valid
$X_{1.3}$	0.481	>	0.3	Valid
$X_{1.4}$	0.365	>	0.3	Valid
$X_{1.5}$	0.378	>	0.3	Valid
$X_{1.6}$	0.483	>	0.3	Valid
$X_{1.7}$	0.329	>	0.3	Valid
$X_{1.8}$	0.425	>	0.3	Valid
$X_{1.9}$	0.445	>	0.3	Valid
Produktivitas (Y)				
$Y_{2.1}$	0.657	>	0.3	Valid
$Y_{2.2}$	0.655	>	0.3	Valid
$Y_{2.3}$	0.658	>	0.3	Valid
$Y_{2.4}$	0.534	>	0.3	Valid
$Y_{2.5}$	0.378	>	0.3	Valid
$Y_{2.6}$	0.437	>	0.3	Valid
$Y_{2.7}$	0.326	>	0.3	Valid
$Y_{2.8}$	0.394	>	0.3	Valid
$Y_{2.9}$	0.304	>	0.3	Valid

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas dapat di lihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada di atas 0.3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.6. Hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.6, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007: 48).

Tabel V.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0.719	>	0.6	Reliabel
produktivitas (Y)	0.787	>	0.6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

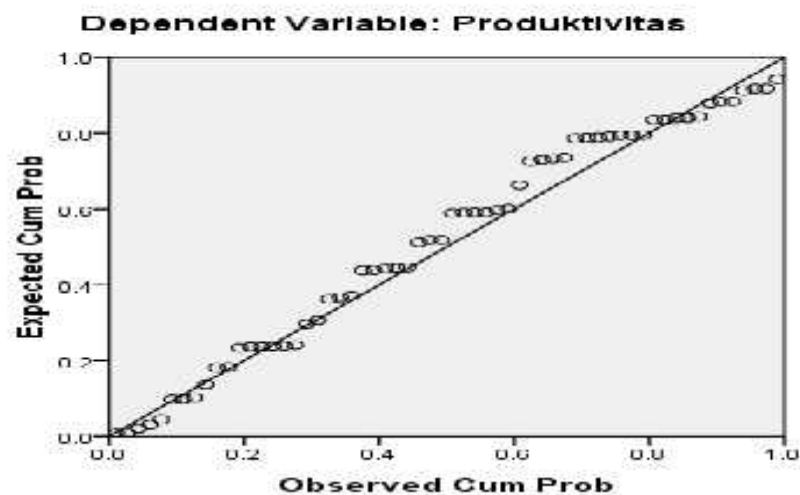
Berdasarkan tabel V.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada > 0,6. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

3. Uji Normalitas Data

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti garis diagonal maka tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar V.1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan gambar V.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

D. Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearitas*, *autokorelasi*, dan gejala *heterokedastisitas*, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

1. Autokorelasi

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelum data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang baik

adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test (Tabel D-W)* dalam pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Angka D - W di bawah - 2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D - W di antara - 2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D - W di atas 2 berarti ada autokorelasi negatif.

Tabel V.8 Rekapitulasi Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin Watson	Kriteria Keputusan	Keterangan
Budaya Organisasi	1.040	Berada di antara - 2 sampai 2	Tidak ada autokorelasi

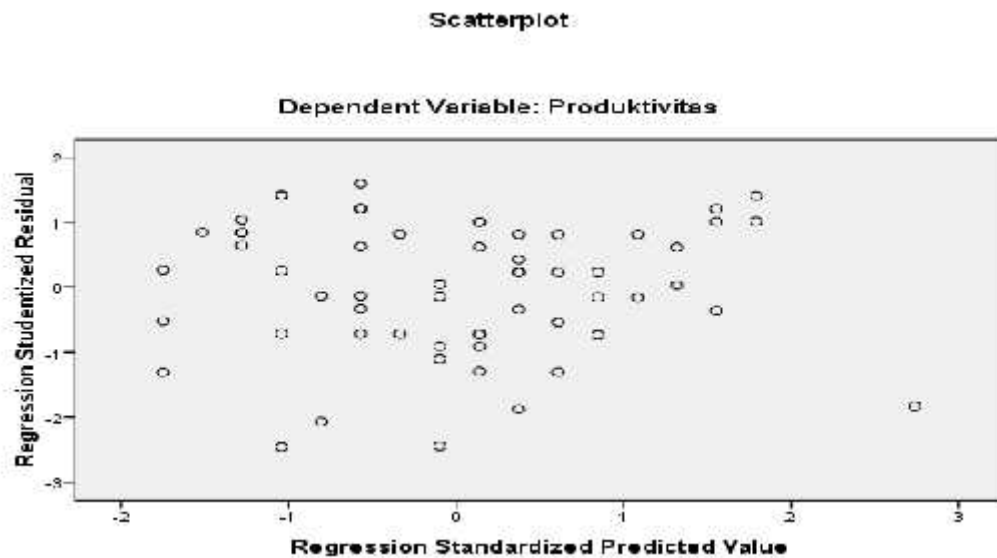
Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji autokorelasi di atas, diperoleh nilai D-W untuk keempat variabel independen sebesar 1.040. Ini menunjukkan bahwa nilai D-W berada di antara - 2 sampai 2 yang artinya tidak ada autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model penelitian ini.

2. Heterokedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarkan.

Gambar V.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara tidak acak, dan membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar di atas dan di atas angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari *heteroskedastisitas*.

E. Model Regresi Linear Sederhana

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.9 Rekapitulasi Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	33.224
Budaya Organisasi (X)	0.514

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear sederhana di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 33.224 + 0.514 X$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 33.224 menyatakan bahwa jika tidak ada budaya organisasi, maka nilai produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir adalah sebesar 33.224.
2. Koefisien regresi b sebesar 0.514. Ini berarti bahwa jika nilai budaya organisasi mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir akan mengalami kenaikan sebesar 0.514.

F. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji uji secara parsial (t test) dan uji koefisien determinasi (R^2).

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k + 1)$. Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel V.10 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Tanda	Alpha (α)	Ket	Hipotesis
Budaya Organisasi (X)	6.787	2.000	0.001	<	0.05	Sig	H ₀ ditolak H ₁ diterima

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.10 di atas, menunjukkan bahwa: Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir.

2. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi (R) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r di gunakan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2004 : 138).

Tabel V.11 Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	5.25640

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.11 di atas, diketahui bahwa nilai Korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.754. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel produktivitas (Y). Hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0.754 atau mendekati angka 1.

3. Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (budaya organisasi) dapat menjelaskan variabel dependennya (produktivitas kerja).

Tabel V.12 Rekapitulasi Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 ^a	.523	.517	5.25640	1.040

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Sedangkan Berdasarkan tabel V.12 di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,523. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir sebesar 52, 3 %. Sedangkan sisanya sebesar 47, 7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil beberapa uji yang telah penulis lakukan, maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di perusahaan harus benar-benar dapat terjaga dengan baik sehingga

karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

2. Sedangkan pengaruh yang dihasilkan dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 52,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan cukup besar.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban repondent tentang budaya organisasi perusahaan diketahui bahwa rata-rata jawaban respondent tertinggi adalah baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi budaya organisasi perusahaan baik.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban repondent tentang produktivitas perusahaan diketahui bahwa rata-rata jawaban respondent tertinggi adalah baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas perusahaan perusahaan baik.
1. Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Sederhana, diperoleh nilai Konstanta sebesar 33.224 menyatakan bahwa jika tidak ada budaya organisasi, maka nilai produktivitas karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir adalah sebesar 33.224.
2. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $6.787 > t_{tabel}$ sebesar 2.000 atau sig sebesar $0.001 < \alpha$ 0.005. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir.

3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien (R) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,523. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka di Rokan Hilir sebesar 52,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 47,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya setiap karyawan harus dapat mengimplementasikan budaya organisasi yang sudah ada di perusahaan, sehingga dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Sebaiknya setiap karyawan memperhatikan berbagai hal secara terinci dan karyawan harus mampu bersikap tanggap dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Sebaiknya setiap karyawan harus memiliki kemandirian dalam bekerja dan menjadikan prioritas utama untuk perusahaan sehingga tingkat produksi yang dihasilkan oleh perusahaan akan menjadi lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofjan, 2004, *Prinsip-prinsip Manajemen Pemasaran*, Jakarta; Rajawali Press.
- Cahyono, 2004, *Dasar-dasar Perusahaan*, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Cushway, 2003, *Marketing dan Perilaku Konsumen*, Bandung; Mandar Maju.
- Debi Oktavianti, 2009, *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato*, Skripsi, Pekanbaru : UIN Suska Riau.
- Dona Prisma Winda, 2009, *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada PT. Ganda Buanindo Perk. Sei Sako Lipat Kain*, Skripsi, Pekanbaru : UIN Suska Riau.
- Gibson, 2003, *MSDM Dalam Perspektif Global*, cetakan pertama, Pekanbaru ; UNRI Press.
- Hasibuan, 2002, *Tips dan Cara Menyusun Skripsi Tesis Disertasi*, Yogyakarta; Shira Media.
- Iskandar, Edwin, 2002, *MSDM Dalam Perspektif Global*, cetakan pertama, Pekanbaru ; UNRI Press.
- Kreitner, Robert, 2003, *Perilaku Organisasi (Organisasi Behavior)*, Edisi Ke Lima, Jakarta ; Salemba Empat.
- Kusrianto, 2002, *Lingkungan Kerja Yang Produktif*, Yogyakarta ; PT. Mitra Usaha.
- Luthan, James, 2006, *Pokok-pokok Materi Statistik 1*, Edisi ke 2, Jakarta; Bumi Aksara,
- M, Tohardi, , 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara.
- Mangku, Negara, A.P. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penerapannya*, Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Muhammad, Yunus, 2006, *Tafsir Qur'an Karim*, Jakarta; PT. Mahmud Yunus Wadzuryah.

- Muhammad, Haryanto, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung; CV. Alfabeta
- Munandar, 2002, *Lingkungan Kerja Yang Produktif*, Yogyakarta ; PT. Mitra Usaha.
- Muhaimin, 2009, *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asia Porestama Raya Pekanbaru – Rumbai*, Skripsi, Pekanbaru : UIN Suska Riau.
- M. Suhaimi, 2010, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat*. Skripsi, Pekanbaru : UIN Suska Riau.
- Nasution, 2002, *Manajemen Personalia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- , 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia
- Osborn, 2002, *Creating Effective Marketing Plan*, Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Prawirosentoso, 2002, *Manajemen Strategid dan Kebiasaan Bisnis*, Yogyakarta; BPE UGM.
- Ravianto, 2003, *Studi Kelayakan Bisnis*, Edisi 3, Jakarta; PT. Gramedia Pustaka.
- Rendi, Panuju, 2002, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta ; Pustaka Pelajar (IKAPI).
- Robbins, P. Stephen, 2003, *Perilaku Organisasi*, Jilid II. Edisi, Bandung; CV. Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jilid III. Edisi, Bandung; CV. Alfabeta.
- Schein, Rogger, 2003, *Manajemen Operasi Pengambilan Keputusan dalam suatu fungsi operasi*, Yogyakarta; Ekonisia.
- Sedarmayanti, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung ; CV. Mandar Maju.
- Simajuntak, 2002, *Manajemen Personalia*, edisi revisi, Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Sinungan, 2002, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Yogyakarta; Liberty.

Sinuraya, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara.

Sondang, P Siagian, MPA, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 9, Yogyakarta; BPEF.

Sugiono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung; CV. Alfabeta.

Veithzal, Rivai, Dr. Prof, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi, 2003, *Manajemen Produksi dan Operasi*, Yogyakarta; BPFE